



**WKM** Unternehmensberatung GmbH

Geradlinigkeit führt zum Erfolg

---

[www.wkm-unternehmensberatung.de](http://www.wkm-unternehmensberatung.de)  
[www.wkm-personalvermittlung.de/infos.php](http://www.wkm-personalvermittlung.de/infos.php)

Herzlich willkommen bei der

# **WKM** Unternehmensberatung

für steuerberatende, wirtschaftsprüfende,  
juristische und finanztechnische Berufe

Humboldtstraße 189

45149 Essen

Telefon: 0171 - 816 09 20

Telefax: 0201 - 879 13 94

e-mail: [WKM-Untern@t-online.de](mailto:WKM-Untern@t-online.de)

Homepage: [www.wkm-unternehmensberatung.de](http://www.wkm-unternehmensberatung.de)

# Gradlinigkeit führt zum Erfolg

Kanzleiberatung / Personalvermittlung / nicht Zeitarbeit

Steuerberater

Wirtschaftsprüfer

vereidigte Buchprüfer

und

Rechtsanwälte

sind unsere Partner



# Gradlinigkeit führt zum Erfolg



Kanzleiberatung / Personalvermittlung / nicht Zeitarbeit

## **I. Unsere Leistungen**

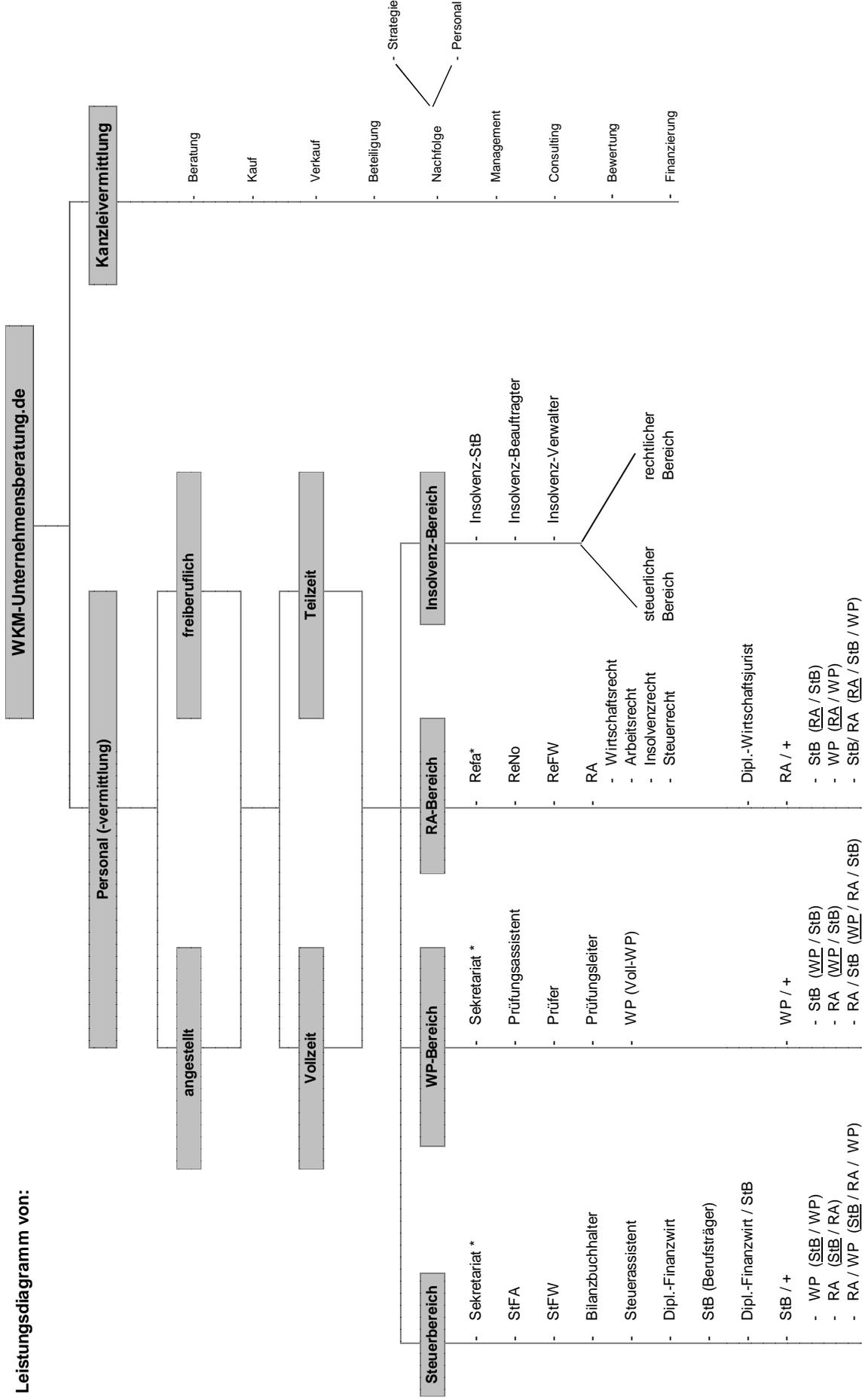
Personalbeschaffung

Nachfolgeregelung

Kanzleikauf und -verkauf

Interimspersonal  
[Aushilfen für / in FiBu / L+G / JA / StE]

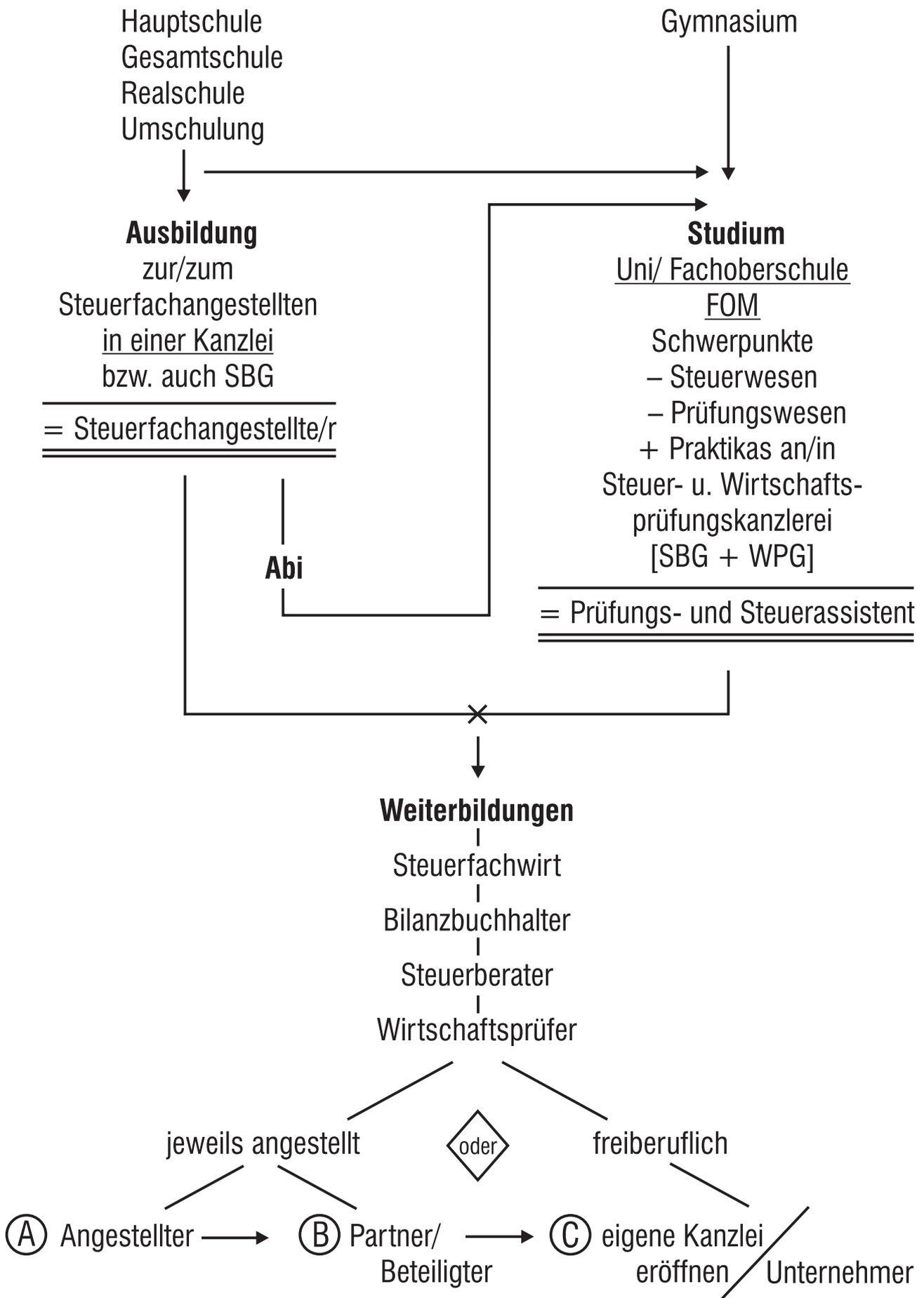
Leistungsdiagramm von:



\* Refa / ReNo

# Ein Beruf mit Chancen und Zukunft

*Ein Beruf der nicht ausstirbt – den man immer braucht.*



# Gradlinigkeit führt zum Erfolg

Kanzleiberatung / Personalvermittlung / nicht Zeitarbeit

## II. Das Unternehmen

Firmensitz

WKM-Unternehmensberatung GmbH

Humboldtstraße 189  
45149 Essen  
Telefon: 0171 - 816 09 20  
Telefax: 0201 – 879 13 94

Gesellschafter und Geschäftsführer

Herr Werner Kleine-Möllhoff, Jahrgang 1948  
MTM-/REFA-Organisator  
Betriebsinformatik  
Dipl.-Bw./MBA

Office mit drei Mitarbeiterinnen

und dies alles  
unter dem Dach der  
bestehenden

**WKM** Unternehmensberatung GmbH

# Gradlinigkeit führt zum Erfolg

Kanzleiberatung / Personalvermittlung / nicht Zeitarbeit

## III. Die Ansprache [ Personalvermittlung ]

**Gute Mitarbeiter sind das wertvollste Kapital Ihres Unternehmens!**

Sehr geehrte Damen und Herren,

**Mitarbeitersuche ist oft eine reine Nervensache.** Wenn man auf die Stellenanzeigen wenigstens Bewerbungen erhalten würde! Aber selbst das klappt noch nicht einmal immer. Erhält man dann „ausreichende“! Bewerbungen, beginnen die Probleme erst richtig! Sie wissen was ich meine – die Qualität/Qualifikation. Ich könnte jetzt auch noch seitenweise Erfahrungen aufführen, die nicht Sie machen/gemacht haben; auch Ihre Berufskollegen erleben es nicht anders; und dann der Zeitaufwand....!

Ich bin mir sicher, dass Sie nicht irgendeinen Mitarbeiter für Ihre Firma suchen, sondern den guten und genau zu Ihnen Passenden.

Es ist nicht die Qualität der Suche (Was könnten wir letztendlich denn anders machen als Sie? Doch nur wenig!); es ist die Intensität und Dauerhaftigkeit der Suche am Markt.

**Wir nehmen Ihnen die Suche, Auswahl und Aufbereitung ab; präsentieren Ihnen nur die für Ihre Branche!! sinnvollen und für Sie brauchbaren Bewerber/innen.**

Wenn Sie inzwischen den richtigen Bewerber gefunden haben, gratuliere ich Ihnen herzlichst dazu.

**Sollten Sie aber das ungute Gefühl besitzen, noch nicht den für Sie guten Bewerber gefunden zu haben, sollten Sie mit mir sprechen.**

Sagen Sie jetzt nicht: „Das ist zu teuer“. Was ist Ihnen denn Ihre neue Mitarbeiterin/Ihr neuer Mitarbeiter wert? Oder im Gegenteil: kann Ihr Unternehmen es sich leisten, auf einen guten Mitarbeiter zu verzichten?

Rufen Sie an: 0171-8160920; vielleicht kann ich Ihnen helfen.

Mit freundlichen Grüßen und vielen Dank.

**WKM-Unternehmensberatung GmbH**

**Essen**

**Informationen über:**  
(vom Bewerber selbst!)

Bewerberstichwort: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

- Wechselgrund: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

- zum/Kündigungsfrist: \_\_\_\_\_  
- Örtlichkeit/Flexibilität: \_\_\_\_\_

- Kenntnisse:  Datev/  -Pro; oder   4/3-er  
 SKR:  bilanzieren von  
 REWE/OPOS:  div. Fibus  Einzelfirmen  OHG  
 Lohn u. Gehalt/  Lodalas  GbR's  AG  
 L+G/Perso-Vw.  Daly  Kap.- u. Pers.-Ges.  
 Baulohn  GmbH's...& Co. KG's  
 Vereine  Stiftungen  
 STE  Seniorenheime, Kliniken  
 -USt.,  -ESt.,  (-V+V),  Bilanzberichte erstellt  
 -GewSt.,  -KSt.,  -SchenkSt.,  - mit:  
 -LSt.,  -ErbSt.,  
 PC-Anlag  Excel  auch Tabellen  
 ZMSD  Eigenorg.  Mandantenverw.,  Doku-Verwaltung  
 DMS,  DMSPRO  Untern.-Online  
 Steuerbesch., Prüfen/4W. Frist  Einspruch  Rechtsbehelfe  
 Vorbereitg. u. Teilnahme steuerl. Außenprfg.  LSt  USt  Soz. Vers.  
 teilweise Mitwirkung an  JA-Prüfungen  Betr.-Prfg.  
 BilMoG  E-Bill  
 ansonsten siehe LL + Zeugnisse  
 Fremdsprachen:  
 Sonstiges:

- derzeitige Arbeitszeit: \_\_\_\_\_  
- zukünftige Arbeitszeit: \_\_\_\_\_  
- Ziel?/Bewerber/in sucht was?: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

<b>IST-Entgelt:</b>	<b>WUNSCH-Entgelt:</b>
Monatsentgelt _____ x	_____ x
Prämie _____	_____
FK-Zuschuss _____	_____
Direktversicherung _____	_____
Sonstiges _____	_____

- Bemerkungen: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**Merke: vb heißt „verhandlungsbereit“, VB heißt „Verhandlungsbasis“, > heißt „größer als“, < heißt „kleiner als“, usw.**

**Informationen über:**  
(vom Bewerber selbst!)

Bewerberstichwort: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

- Wechselgrund: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

- zum/Kündigungsfrist: \_\_\_\_\_

- Örtlichkeit/Flexibilität: \_\_\_\_\_

- Kenntnisse: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

- Fremdsprachen: \_\_\_\_\_

- derzeitige Arbeitszeit: \_\_\_\_\_

- zukünftige Arbeitszeit: \_\_\_\_\_

- Ziel?/Bewerber/in sucht was?: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**IST-Entgelt:**

Monatsentgelt \_\_\_\_\_ x  
Prämie \_\_\_\_\_  
VL \_\_\_\_\_  
FK-Zuschuss \_\_\_\_\_  
Direktversicherung \_\_\_\_\_  
Sonstiges \_\_\_\_\_

**WUNSCH-Entgelt:**

\_\_\_\_\_ x  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

- Bemerkungen: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

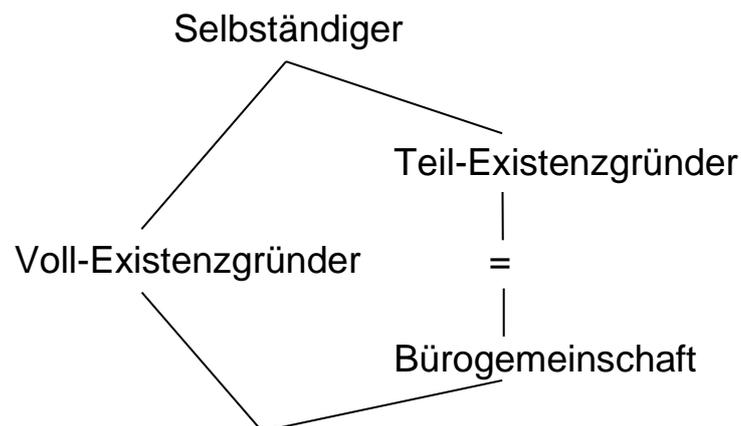
**Merke: vb heißt „verhandlungsbereit“, VB heißt „Verhandlungsbasis“, > heißt „größer als“, < heißt „kleiner als“, usw.**

# STB / WP / RA Einstiegs-Modelle für Berufsträger

*Ziele  
der  
Bewerberin / Bewerber*

Ziel des  
Bewerbers!

- Normaler StB, WP/StB, RA/StB, RA  
Als Angestellter 
- „StB ff“ als Angestellter mit Zeitschienenziel  
→ Angestellter → Partner/Beteiligter → ggfs. Nachfolger
  - - Zeithorizont zw. 2-5 Jahre
  - - Zeithorizont zw. 1-3 Jahre
- Nachfolger
- „StB ff“ oder „WP“ oder „RA“  
mit sofortigem Beteiligungsdrang
- „StB ff“ usw. als



Plus ggf. vorhandene Mandanten  
plus Akquise-Fähigkeit

*Merke:*

Handschriftlich bearbeitet  
von WKM-Pers.-Vermittlg.  
zwecks Eintragung zusätzlicher  
Informationen für den Arbeitgeber!

**Verdienstmöglichkeiten 2022**  
**Leistung + Gegenleistung**  
**Entgelt + Umsatz**  
(angestellt)

**Was wird wo gezahlt?**

Aufgrund unserer langjährigen Vermittlungsarbeit und der Tatsache, dass unsere Honorare nicht am Entgelt (p.a./p.m. o.ä.) gekoppelt sind - sei es fest oder in Prozenten, haben wir sicherlich einen nahezu objektiven Einblick in die derzeitige Entgeltpolitik.

Wir versuchen dieses hier in zahlreichen Abstimmungen mit 3-5 diversen Kanzleien darzustellen; wobei uns klar ist, dass Berufserfahrung, Alter, Aufgabeninhalte, Kanzleigröße und Mandantenstruktur die Entgelthöhe enorm schwanken lassen. Sehen Sie die Zahlen also bitte als Diskussionsebene zum Beispiel bei Gesprächen mit den Mitarbeitern.

Beruf	örtl. Region	in Euro pro Monat bei 40 Std./Woche				
		Ruhrgebiet A40er- Actise (v. MOE → DO)	Ruhrgebiet Nord- (Kleve → Werne)	MS / OS W/RS / SG	K / D	KR / MG
<b>StFA</b>						
• direkt nach der Ausbildung		2.500 x 13	2.300 x 13	2.500 x 13	2.950 x 13	2.600 x 13
• Datev, SKR 03/04 REWE/OPOS, L+G/Lodas, 4/3er, AS vorbereiten; Berufserf. ab:	2 J. 4 J.	2.850 3.350	2.800 3.300	2.850 3.350	3.300 3.750	3.000 3.450
<b>StFA-Profi/StFw/Bibu</b>						
• Alle mit AS-Erfahrung		<u>3.950</u>	<u>3.700</u>	<u>3.950</u>	<u>4.100</u>	<u>3.700</u>
• L+G/Lodas Spezialist/Profi		← im Durchschnitt 3.800 - <b>4.450</b> → x 12/13				
• <b>Prfgs.-Steuerassist. Steuer- Prfgs.assist.</b>		← Einstieg nach Studium ab/um: 38' - 42' € p.a. → ← Erfahrung: 46' - 49' T € p.a. →				
<b>StB</b>						
• Einstieg		€ 65'	€ 65'	€ 68'	€ 83'	€ 70'
• Einstieg - Studium - oder Dipl.-Fw./StB		- ähnliche vorgenannter Zeile, meist € 2' - € 5' höher -				
• Berufserf. ab	3 J. 8 J.	€ 70' ←	€ 70' ←	€ 70' 76' - 90' €	€ 83' ←	€ 70' ←
<b>WP/StB, StB/WP</b>						
• Einstieg		€ 78'	€ 75'	€ 80'	€ 84'	€ 78'
• 3 J. Berufserfahrung (mittelständ. WPG's, nicht größte oder Big Fours)		€ 85'	€ 85'	€ 95'	€ 98'	€ 90'
<b>RA</b>	10 J. 20 J.	← ca. 6.250,- € → ← ca. 7.250,- € →				
<b>Refa</b>	10 J. 20 J.	← ca. 3.280,- € → ← ca. 3.600,- € →				

Nur der Ordnung halber sei die grobe Umsatzlinie hier aufgeführt:

Monatsentgelt + 21% LNK + 4% Arbeitsplatzkosten x 12 oder 13, je Kanzlei, : 12 = monatl. MA/Arbeitsplatzkosten x Faktor 2,8 - 3,3/3,4 wobei gilt, je größer die Kanzlei, je höher der Faktor 2,8 - 3,3.

Wir hoffen Ihnen mit vorgenannten Angaben eine kleine Hilfe gegeben zu haben. Fragen?  
Rufen Sie 0201 / 87 91 393 an.

Danke, WKM

## Komplettvermittlungspreise 2022

- nicht abhängig vom Jahresverdienst
- nicht hoch, sondern preis-, leistungsgerecht
- Fälligkeit: voll erfolgsabhängig

### Preisgruppen

Berufsgruppen	EUR	EUR
<b>Praktikanten</b> Als Einstiegshilfe Bei Übernahme ins Angestelltenverhältnis VB		kostenfrei  5.950,00 bis <b>6.250,00</b>
<b>Ausbildungsberuf</b>  StFA / Refa, Reno / StFw / Bibu / Fibu		  7.450,00 bis <b>8.850,00</b>
Steuer- und Prüfungsassistenten (ohne Kanzleierfahrung) (mit Kanzleierfahrung)		  <b>7.650,00</b> 7.950,00 bis <b>9.850,00</b>
Prüfer / Revisor / Prüfungsleiter		9.800,00 bis <b>12.850,00</b>
<b>Berufsträger</b>  Steuerberater, Rechtsanwalt, Wirtschaftsprüfer,	15.200,00	  <b>bis</b>
StB/WP, WP/StB, StB/RA, RA/StB,	<b>21.500,00</b>	
<b>Nachfolger/in – suche</b>	15.500,00 bis <b>24.200,00</b>	nach einem ausführlichen Gespräch und der Erstellung eines Profils würden wir einen Preis vorschlagen
<b>Kanzleikauf/ -verkauf u. Beteilig</b>	*** siehe dazu aber auch gesonderte Preisliste***	

WKM-Unternehmensberatung GmbH

## Allgemeine Geschäftsbedingungen - Personalvermittlung -

### § 1 Allgemeines

Die **WKM-Unternehmensberatung GmbH, Essen, nachfolgend genannt WKM-Personalvermittlung = WKM-PV** verpflichtet sich, jeden Vermittlungsauftrag gewissenhaft, sorgfältig und unter Wahrung höchster Vertraulichkeit durchzuführen. Der Auftraggeber verpflichtet sich, alle für die Durchführung des Vermittlungsauftrags erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen oder zu ermöglichen, dass diese von der **WKM-PV** erstellt werden können. Dies gilt vor allem für die Ausfertigung einer Stellenbeschreibung und die Bestimmung eines Anforderungsprofils.

Ein **Vermittlungsauftrag** gilt mit dem Datum und auch als solches als/für abgeschlossen, mit welchem der Mitarbeitervertrag für das Arbeitsverhältnis (sei es ein angestelltes oder auch freiberufliches/honorarbezogenes) zwischen dem Auftraggeber (Arbeitgeber) und dem vermittelten Mitarbeiter (Arbeitnehmer) schriftlich unterzeichnet wurde / mündlich zugesagt/beschlossen wurde / zustande gekommen ist. Sollten sich ferner beide Seiten entscheiden keinen schriftlichen Vertrag zu schließen, sondern ein vertragsähnliches Verhältnis zu leben, gilt die Vermittlung ebenfalls als abgeschlossen. Vorgenanntes ist unabhängig von der Arbeitszeit pro Einheit.

### § 2 Honorarordnung (alle Beträge zzgl. MwSt.)

- a) - **Generell erfolgt ein Vermittlungsauftrag auf voller Erfolgswbasis**, sprich, die Berechnung des Honorars erfolgt erst, wenn die Angestellten-, Freiberufler-, Partnerschafts-, Kooperations-, Nachfolger-, Praktikums-, Ausbildungszusage oder ähnliches geschlossen – **sei es Teilzeit oder Vollzeit, schriftlich oder mündlich** -, wurde.
- b) – Die Fälligkeit der Honorarrechnung ist nicht abhängig von dem vereinbarten Einstellungs-/Anstellungstermin des Bewerbers. **Die Zahlungen sind fällig gemäß des in der Rechnung angegebenen Datum, generell ohne Abzug.** Sollten Rabatte gewährt worden sein und die Rechnung nicht fristgerecht beglichen werden, entfallen automatisch alle Rabattzusagen.
- c) – Der auf Seite 1 und 6 der Bewerbungsunterlage angegebene Nettovermittlungspreis ist nicht verhandelbar.

### § 3 Rechnungsfälligkeit

Die Ihnen von uns zugehenden Rechnungen sind sofort nach Erhalt fällig.

Die Nichtbeachtung der Fälligkeit hat drei Auswirkungen:

- 1) die zugesagte Gewährleistung – siehe § 5 – für vermitteltes Personal wird sofort hinfällig;
- 2) bei Zahlungsverzug von 2 Wochen berechnen wir zusätzlich 9% - Punkte über dem Basiszins;
- 3) und geben die Angelegenheit weiter an unseren Anwalt.

### § 4 Kosten für Nebenleistungen

Zusätzlich anfallende Kosten, wie z.B. Bewerberreisekosten zu Vorstellungsgesprächen, werden der Kanzlei nicht berechnet.

### § 5 Gewährleistung (beginnt mit dem Antritt zum 1. Arbeitstag; Laufzeit drei Monate)

**Sollte das Arbeitsverhältnis innerhalb einer dreimonatigen Gewährleistungs-/Probezeit** nach Begründung vom Arbeitnehmer oder aus verhaltens-/personenbedingten Gründen vom Arbeitgeber **gekündigt/aufgelöst werden**, so **verpflichtet sich WKM-PV, Essen** den Auftrag **erneut zu erfüllen, sprich, leistet -1- kostenlose Nachvermittlung.** Die Gewährleistung muss vom Arbeitgeber/der Kanzlei innerhalb von vier Wochen, beginnend ab Einreichen der schriftlichen Kündigung des jeweiligen Mitarbeiters, schriftlich abgerufen werden. Die Gewährleistungsleistung als solche beginnt direkt nach Einreichen des Antrags/der Kündigung bei uns, mit einer Laufzeit von max. 3 Monaten. In diesen 3 Monaten wird aktiv und gezielt an der Personalsuche gearbeitet, wobei diese immer abhängig von der Arbeitsmarktlage ist. **Eine Rückerstattung der Vermittlungsprovision ist ausgeschlossen.** Eine Gewährleistung wird nicht gewährt, wenn der Arbeitgeber den vermittelten Mitarbeiter aus betriebsbedingten Gründen (strukturellen, wirtschaftlichen o.ä.) kündigt. Zum letzteren entfällt die Gewährleistung generell, wenn der Auftraggeber ohne dokumentierende Vereinbarung mit WKM-PV die Rechnungssumme kürzt und/oder nicht fristgerecht beglichen hat; fristgerecht bedeutet: „Unverzüglich nach beidseitiger Unterzeichnung des Angestellten-/ Arbeitsvertrages.“ Gewährleistungsleistungen gelten immer nur innerhalb eines Berufsbildes (nicht STFA vs. StB, oder Sekretär/in vs. WP/StB, oder StFA vs. Steuer- und Prüfungsassistenten, oder StB vs. RA) und betreffen nur unbefristete Verträge mit Stellensuchenden. Damit die Gewährleistung greift ist es zwingend erforderlich, dass bei Wunsch zu einem Vorstellungsgespräch der Gewährleistungsfall genannt/abgerufen wird. Eine Gewährleistung für Freiberuflereinsätze wird nicht übernommen.

### § 6 Fahrkostenerstattung

Jegliche Fahrkostenerstattung der Bewerber/innen zum/vom Vorstellungsort werden von der WKM-PV nicht erstattet.

### § 7 Haftung

Die Personalsuch-/Rekrutierungsleistungen ersetzen nicht die eingehende Prüfung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber. Mit Vertragsabschluss zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer übernimmt der Arbeitgeber die alleinige Verantwortung für seine Auswahlentscheidung. **WKM-PV haftet nicht für Schäden, die aus der Nichteignung des Bewerbers hervorgehen.**

### § 8 Schlussbestimmung

Die von uns anonymisierten und synonymisierten Personalunterlagen, die dem Arbeitgeber durch **WKM-PV** zur Verfügung gestellt werden, sind vertraulich zu behandeln. Bis auf die Personalunterlagen des eingestellten Arbeitnehmers bleiben sie im Eigentum von **WKM-PV** und sind, nachdem sie nicht mehr verwendet werden, sofort unkenntlich/unwiderruflich zu vernichten/löschen. Alle vorgenannten Beträge der Honorarordnung verstehen sich zuzüglich der gesetzlichen Mehrwertsteuer. Die Unwirksamkeit einzelner Bestimmungen oder einzelner Teile von Bestimmungen dieser AGBs berührt die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen nicht. An die Stelle der unwirksamen Bestimmung tritt die Regelung, die der unwirksamen in ihrer wirtschaftlichen Zielsetzung am nächsten kommt. Änderungen oder Ergänzungen dieser Allgemeinen Geschäftsbedingungen bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Gerichtsstand für alle aus dem Vertragsverhältnis, sowie sein Entstehen und seine Wirksamkeit, entspringen den Rechtsstreitigkeiten mit Vollkaufleuten, ist Essen.

---

**WKM-Unternehmensberatung GmbH  
Bereich Personalvermittlung**

Anschrift  
Humboldtstrasse 189  
45149 Essen  
Tel.: 0201-8791393  
Fax: 0201-8791394

[www.wkm-personalvermittlung.de](http://www.wkm-personalvermittlung.de)  
[info@wkm-personalvermittlung.de](mailto:info@wkm-personalvermittlung.de)

Gesellschafter / Geschäftsführer  
Werner Kleine-Möllhoff  
Dipl.-Bw. /MBA

(03/2022)

# Gradlinigkeit führt zum Erfolg

---

Kanzleiberatung / Personalvermittlung / nicht Zeitarbeit

## III. Die Ansprache [ Kanzleivermittlung ]

### **Personalvermittlung + Praxisvermittlung + Nachfolgeregelung**

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit Interesse haben wir Ihre oben aufgeführte Anzeige gelesen.

Im Namen unseres Mandanten würden wir gern mit Ihnen Kontakt aufnehmen, da. evtl. sein Kanzleiprofil für Sie interessant sein könnte.

Die Kontaktaufnahme zwischen Ihnen und uns ist unverbindlich. Vermittlungsgebühren entstehen erst bei Abschluss eines Kanzleiverkaufs / -ankaufs in der branchenüblichen Höhe.

---

Auf dem Bereich der Personalvermittlung sind wir Ihnen ja vielleicht bekannt. Vor über 15 Jahren haben wir uns jedoch entschieden, neben dem vorgenannten Basisgeschäft auch

- Praxisübertragungen
- Beteiligungen an bestehenden Kanzleien
- Sozietätsgründungen und Nachfolgeregelungen sowie
- Kanzleian- und verkäufe

durchzuführen. Dies jedoch zu völlig anderen Konditionen und mit einem MEHR AN BETREUUNG.

Ein unentgeltliches Informationsgespräch zwischen Ihnen und mir, dem Unterzeichner, sowie auch die Übergabe von Informationsmaterial (Arbeitsweise, Preise etc. pp.) wäre sicherlich für beide Seiten sinnvoll.

Bei Interesse/Bedarf freue ich mich von Ihnen zu hören und verbleibe

mit freundlichen Grüßen

**WKM Unternehmensberatung GmbH**

Essen,

# Gradlinigkeit führt zum Erfolg

Beratung für strategisches und operatives Management

## Kanzleivermittlung

Kauf / Verkauf / Beteiligung /  
Nachfolge / Kooperation  
- durch -

**WKM-Unternehmensberatung, Essen.**  
Seit 20 J. Unternehmensberatung  
und Personalvermittlung

- ausschließlich für Kanzleiberufe
- ausschließlich in NRW

**WKM-Unternehmensberatung**  
**(0171 / 8 16 09 20)**  
für StB / WP / vBP / RA Kanzleiberufe,  
Humboldtstraße 189, 45149 Essen,  
E-Mail: [wkm-untern@t-online.de](mailto:wkm-untern@t-online.de)  
[www.wkm-unternehmensberatung.de](http://www.wkm-unternehmensberatung.de)

#### Anschrift

Humboldtstrasse 189  
45149 Essen  
Tel.: 0201-8791393  
Fax: 0201-8791394

#### Internet / Stellenmarkt

[www.wkm-unternehmensberatung.de](http://www.wkm-unternehmensberatung.de)

#### Mail:

[wkm-untern@t-online.de](mailto:wkm-untern@t-online.de)

#### Gesellschafter / Geschäftsführer

Werner Kleine-Möllhoff  
Dipl.-Bw. /MBA  
MTM-/REFA-Organisator  
Betriebsinformatiker

# Gradlinigkeit führt zum Erfolg

Kanzleiberatung / Personalvermittlung / nicht Zeitarbeit

## IV. Das Ziel

Ziel ist es, für Sie und Ihr Unternehmen die / den ideale/n **Mitarbeiterin / Mitarbeiter** oder auch **Nachfolgerin / Nachfolger** zu finden.

Wir unterstützen Sie in allen Personal- und Kanzleifragen und betreuen Sie vom ersten Tag Ihrer Suche bis hin zur Vertragsunterzeichnung und noch darüber hinaus.

Wir haben uns dem Bereich der wirtschaftsprüfenden, steuerberatenden und juristischen Berufe verschrieben.



*Packen wir's an;  
denn es gibt mehr  
Leute, die  
kapitulieren, als  
solche, die  
scheitern!*

# Gradlinigkeit führt zum Erfolg

Kanzleiberatung / Personalvermittlung / nicht Zeitarbeit

## V. Die Dienstleistung

Schnelle und effektive Personalsuche.  
Wichtig ist die Philosophie Ihres Unternehmens!

### Unser Service:

- ✓ Anzeigenschaltung nach Ihren Vorstellungen und Wünschen zu unseren Lasten
- ✓ Schaltung in Zeitungen, Fachblättern, Stellenbörsen zu unseren Lasten
- ✓ Telefonischer Ansprechpartner für erste Informationen
- ✓ **Sichtung und Prüfung aller eingehenden Bewerbungen**
- ✓ **Führung erster Bewerbergespräche**
- ✓ **Vorabauswahl der Bewerber**
- ✓ Erstellen von Bewerberprofilen
- ✓ Empfehlung von ausgewählten Bewerbern
- ✓ Unterstützung bei den Gesprächen in Ihrem Hause
- ✓ Unterstützung bei den Vertragsverhandlungen und -abschlüssen
- ✓ Betreuung beider Partner der Bewerber (Arbeitnehmer/Angestellte) und Mandanten (Arbeitgeber) während der gesamten Probezeit zwecks „Abfecherung“ von Komplikationen bzw. evtl. auftretenden Missverständnissen, sowie anderen Hemmnissen in der Vertragslaufzeit.

**Diesen  
Zeitaufwand  
nehmen wir  
Ihnen ab!**

# Gradlinigkeit führt zum Erfolg

Kanzleiberatung / Personalvermittlung / nicht Zeitarbeit

## VI. Der Ablauf

Wir wissen, was wir leisten können,

deshalb können wir Ihnen auch das komplette Dienstleistungsangebot zu sehr attraktiven Konditionen anbieten!

→ Allgemeine, formlose Anfrage

**hier erfolgt die Abwicklung und Berechnung auf 100%-iger Erfolgsbasis, sprich**

**wir übernehmen:**

- alle Kosten der Suche, über alle uns zur Verfügung stehenden Kanäle
- Auswertung der eingegangenen Bewerbungen
- Führen zweier Bewerbungsgespräche mit jedem interessierten Bewerber
- Bericht über die geführten Gespräche und Empfehlungen von 1, 2 Bewerbern zum Gespräch in Ihrem Hause
- ggf. Einstellungsempfehlung nach dem zweiten Gespräch
- Zurücksenden der nicht mehr Benötigten Bewerbungen
- alle mit dem Suchauftrag verbundenen Verwaltungs-, Telefon-, Fax- und Portokosten

Nur bei Arbeitsvertragsunterzeichnung berechnen wir die Provision für die erfolgreiche Mitarbeitervermittlung

**Mit nur 4-6 Stunden Zeitaufwand, haben Sie in 2-4 Monaten nach Anzeigenschaltung die vakante Position mit einem/-er neuen Mitarbeiter/-in, nach Ihren Idealvorstellungen besetzt und Ihr Personalproblem ist gelöst**

# Was der Chef verlangen darf

Ob Überstunden oder Engagement in Sozialen Netzwerken – Für Mehrarbeit gibt es viele Grauzonen



Die Vermischung von Freizeit und Arbeitszeit kann sich nicht nur auf das Familienleben, sondern auch auf die Gesundheit negativ auswirken. Die Zunahme von „Burnouts“ mag auch darin eine Ursache haben. Doch was darf der Chef von seinen Mitarbeitern verlangen und was nicht?

## Entlassung

Der Siegburger Jürgen Helsler ist bundesweit als Fachanwalt für Arbeitsrecht tätig und verweist auf die Bedeutung des Arbeitsvertrages. „Wenn im Arbeitsvertrag keine festen Arbeitszeiten vereinbart sind, darf der Chef nicht einseitig festlegen, dass der Mitarbeiter auch außerhalb der eigentlichen Arbeitszeit erreichbar ist“, sagt der Experte.

Dass keine festen Zeiten im Arbeitsvertrag vereinbart sind, ist laut Fachanwalt Helsler der Regelfall. Stattdessen sind meist Zeitkorridore festgeschrieben. Soll der Mitarbeiter innerhalb dieser Zeitkorridore erreichbar sein, muss diese Zeit als Arbeitszeit angerechnet und vergütet werden. Doch in der Praxis gibt es viele Grauzonen. Sollte es nach einer Entlassung

zu einem Gerichtsverfahren kommen, in dem der Arbeitnehmer Nachzahlungen wegen Überstunden fordert – etwa, weil er ständig erreichbar sein musste –, hat er laut Jürgen Helsler nur dann eine Chance, wenn er diese Zeiten akribisch do-

„Arbeitnehmer sollten Überstunden dokumentieren“

kumentiert hat. Eine Grauzone ist zum Beispiel das Engagement in den Sozialen Netzwerken wie Facebook. Viele Arbeitgeber sehen es gerne, wenn ihre Angestellten dort im Sinne der Firma aktiv sind. Und viele Arbeitnehmer fühlen sich unter Druck, weil sie sich aus Angst um den Job unverzichtbar machen wollen.

## Schichtdienst

„Bei alledem haben Arbeitnehmer aber immer Anspruch auf wenigstens elf Stunden Ruhezeit“ sagt Helsler. Wobei beispielsweise im Pflege- und Rettungsdienst sowie in der Energie- und Versorgungswirtschaft gewisse Sonderregeln gelten, ergänzt er

mit Verweis auf Paragraph 5 des Arbeitszeitgesetzes. Der Jurist weiß aus vielen seiner Mandate, dass die Arbeitszeit ein Kernproblem ist. Paragraph 106 der Gewerbeordnung gesteht dem Chef das Recht zu, „Inhalt, Ort und Zeit nach billigem Ermessen“ näher zu bestimmen. Im Schichtdienst etwa können vorgesezte Arbeitszeiten auch kurzfristig ändern. Diesem Weisungsrecht des Arbeitgebers in kleineren Betrieben zu begegnen, ist nach Einschätzung von Anwalt Helsler aber eher unwahrscheinlich.

## Nachweis

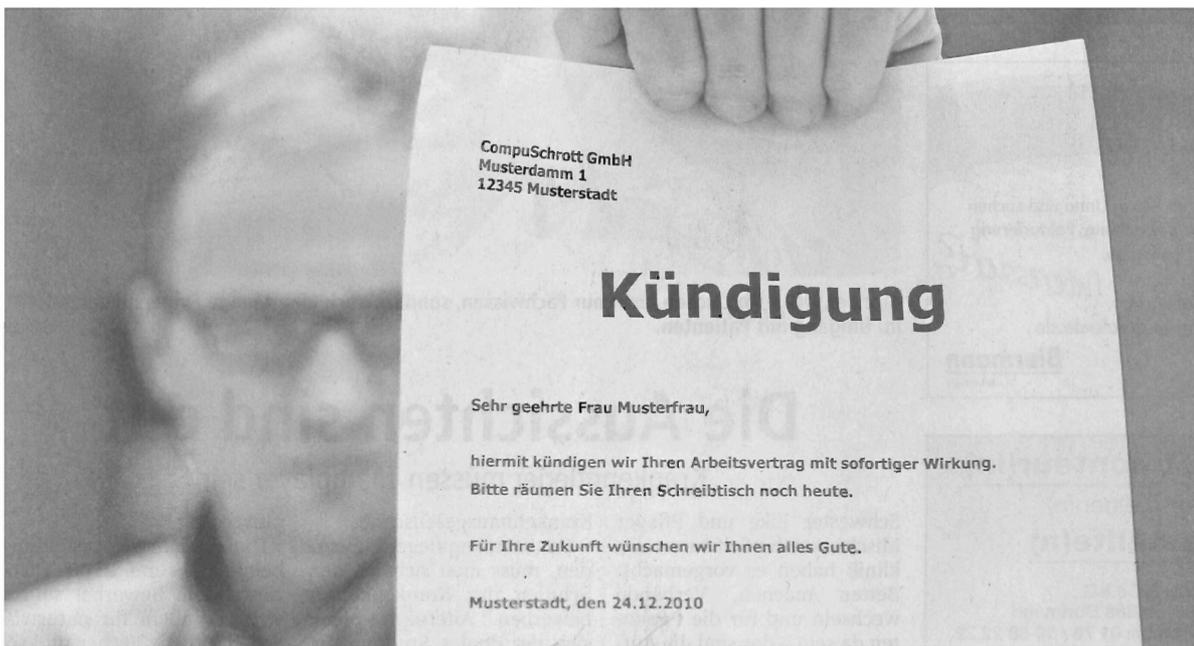
Das sogenannte „billige Ermessen“ des Arbeitgebers hat aber auch seine Grenzen – unter anderem bei Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen. Der Chef kann Mehrarbeit zwar anordnen. Allerdings hat der Arbeitnehmer Anspruch darauf, dass vertraglich geregelt ist, wie diese Überstunden vergütet oder durch Freizeit ausgeglichen werden. Auch bei Mehrarbeit, die der Chef nicht ausdrücklich anordnet, hat der Mitarbeiter einen juristischen Anspruch. Jedoch muss er laut Helsler seine ständigen Überstunden nachweisen können.

Viele Arbeitnehmer wollen sich aus Angst unverzichtbar machen.

# STELLENMARKT

Sonderveröffentlichung, Nr. 100 • 17. Woche D061

Samstag, 30. April 2011



Wenn eine Firma Leute rausschmeißt, geht es ums Ganze – für die Entlassenen, für die Kollegen und auch für den Chef. Führungsstärke ist dann wichtiger denn je.

Foto dpa

## Bloß nicht feige sein

Bei Kündigungen muss der Chef Stärke zeigen

George Clooney hat im Film „Up in the air“ einen der ungeliebtesten Jobs, die man sich vorstellen kann: Profi-Rausschmeißer. Wo Chefs der Mut fehlt, ihren Angestellten selbst zu kündigen, kommt Clooney zum Einsatz.

Natürlich ist das Hollywood. Aber auch im richtigen Leben würden sich viele Vorgesetzte am liebsten verkriechen, wenn sie Mitarbeiter vor die Tür setzen müssen. Dabei sollten sie gerade in solchen Situationen Führungsstärke zeigen, mahnen Experten.

Ein Chef, der bei der Trennung von einem Mitarbeiter die Personalabteilung vorschickt, stehle sich aus der Verantwortung, sagt Hermann Refisch von der Beratungsgesellschaft management1x1 in Usingen im Taunus. Auch bei den verbleibenden Mitarbeitern erleide er einen großen Image-Schaden. „Die Mitarbeiter beobachten sehr, sehr genau, wie die Vor-

gesetzten mit den entlassenen Kollegen umgehen.“

Kündigungen richtig rüberzubringen, sei deshalb eine der größten Herausforderungen für Führungskräfte, sagt der Management-Coach Roland Jäger aus Wiesbaden. Er rät Führungskräften, einen Fahrplan für das Gespräch zu entwerfen und die Situation mit Kollegen aus der Personalabteilung zu üben. „Auf jeden Fall sollten Sie dem Mitarbeiter in dem Gespräch so schnell wie möglich reinen Wein einschenken“, sagt der Coach. Smalltalk zum Einstieg sei völlig fehl am Platz.

### Botschaft muss ankommen

Entscheidend sei, dass die Botschaft ankommt, betont Refisch. Es gebe ersteinlich viele Gespräche, bei denen der Mitarbeiter nachher gar nicht verstanden hat, dass er jetzt seinen Job los ist. „Versuchen Sie auch nicht, der Gute zu sein oder sozial-gesäuselte Fragen zu stellen.“

Sätze wie „Ich verstehe, dass Sie sich jetzt schlecht fühlen“ kämen bei den meisten an wie blanker Hohn.

Wenn die Kündigung ausgesprochen ist, empfiehlt Refisch eine Pause: „Lassen Sie ihrem Mitarbeiter ein bisschen Raum.“ Manche reagierten regelrecht aggressiv. „Denen muss man dann auch die Chance geben, ihre Wut rauszulassen. Wichtig sei aber auch, dass der Vorgesetzte auf Rückfragen vorbereitet ist. „Viele fragen: Warum ich? Warum nicht der Schulz?“, sagt Refisch. „Oder sie schimpfen: Ich soll jetzt also für die Fehler des Managements bluten?“ Wenn der Vorgesetzte dann unsicher reagiert, verderbe er das Gespräch.

Die nächste Herausforderung ist dann, das verbleibende Team aufzufangen. „Bei denen ist natürlich in den Köpfen die Frage drin: Bin ich als Nächster dran? Da kann man die Loyalität von Mitar-

beitem völlig in die Grütze fahren“, warnt Jäger.

„Auf keinen Fall sollte man sich dann knallhart geben nach dem Motto: Ich bin hier der Boss, und das tangiert mich alles nicht“, sagt Alexander Cisik, Professor für Wirtschaftspsychologie an der Hochschule Niederrhein in Mönchengladbach. Wichtig sei, mit den gekündigten Mitarbeitern fair umzugehen. „Wenn die aus dem Gespräch rauskommen und allen erzählen, wie übel man ihnen vorgespielt hat, dann geht auch bei den anderen Kollegen die Angst um.“

Der größte Fehler wäre, wenn der Chef nach einer Kündigungswelle wochenlang zu Meetings in Übersee verschwinden würde, mahnt Refisch. „Dann verlieren seine Mitarbeiter endgültig Mut, Motivation und Achtung. In Zeiten stürmischer See muss der Kapitän auf der Brücke sein, sichtbar für alle – und ansprechbar.“ dpa

# ⚡⚡ Bewerber-Zuverlässigkeit ⚡⚡

§ xyz

Vertragsdauer, Probezeit

Das Arbeitsverhältnis beginnt am TT.MM.JJJJ.

Die Zeit bis zum TT.MM.JJJJ gilt als Probezeit (6 Monate). Während dieser Zeit können die Vertragsparteien das Arbeitsverhältnis jeweils mit einer Frist von zwei Wochen kündigen (vgl. § 622 Abs. 3 BGB).

***Tritt die/der Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer die Stelle nicht an, so ist der Arbeitgeber berechtigt, zum Ausgleich des ihm hierdurch entstandenen Schadens pauschal einen Betrag in Höhe des für die Probezeit vereinbarten Bruttomonatsgehalts zu fordern, ohne zum Nachweis verpflichtet zu sein, dass und in welcher Höhe ihm ein Schaden entstanden ist. Ist der dem Arbeitgeber entstandene Schaden höher, so kann er auch Ersatz dieses höheren Schadens verlangen, sofern er diesen der/dem Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer nachweist.***

## Erläuterung

Unsere jahrelange Vermittlungserfahrung hat gezeigt, dass gerade in den letzten Jahren, die „Handschlagvereinbarung“ bzw. das, was man darunter verstand, nicht mehr richtig tragend ist.

Selbst unterschriebene Verträge werden immer wieder –das zeigt die Anzahl der Fälle- nicht erfüllt, so dass Planungsarbeiten der Arbeitgeberseite, sowie andere Umstrukturierungen ins Leere laufen.

Es empfiehlt sich deshalb o.g. Formulierungen –wie im Beispiel „ Paragraph 8“ dargestellt- zu übernehmen“.

Dez. 2015

WKM

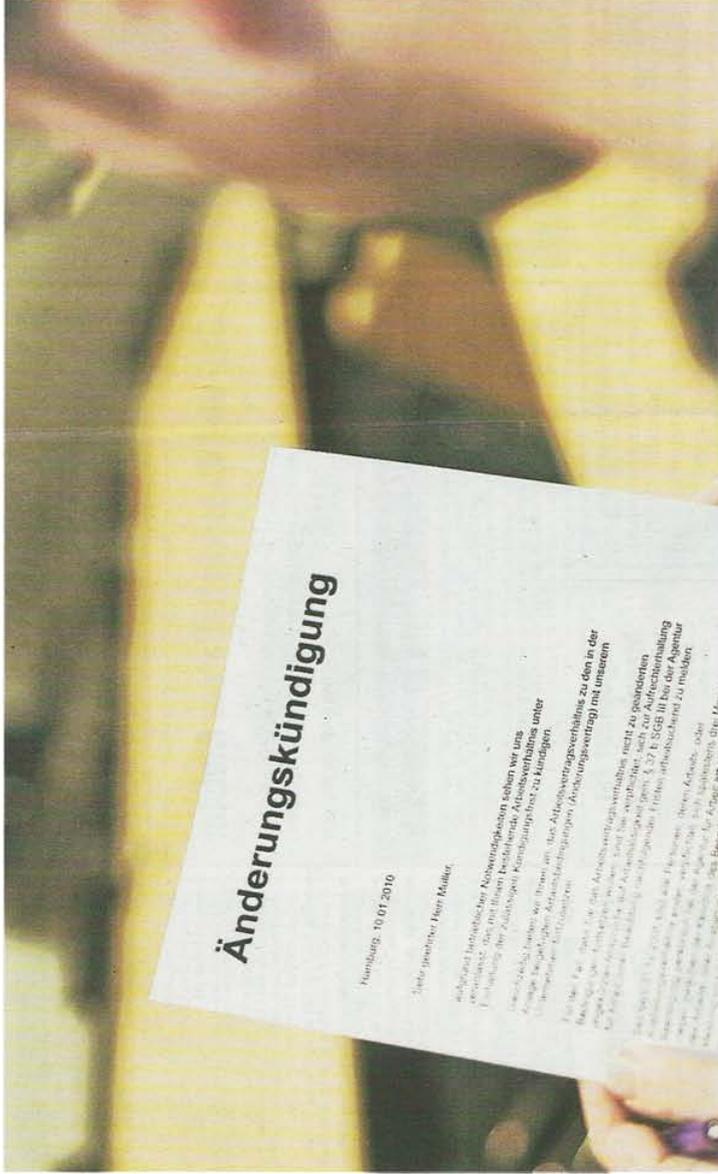
# Die Tücken der Änderungskündigung

Bei der Änderungskündigung wird mit der Kündigung des Arbeitsvertrags gleichzeitig ein Angebot unterbreitet, die Beschäftigung zum Beispiel mit geringerem Gehalt fortzuführen. Arbeitnehmer haben dann verschiedene Möglichkeiten.

VON ANDREAS KUNZE

**DÜSSELDORF** Manche Chefs setzen ihren Mitarbeitern die Pistole auf die Brust: Sie sollen weniger Gehalt akzeptieren – sonst seien sie ihren Job los. Per Änderungskündigung kann das tatsächlich durchgesetzt werden. Mitarbeiter haben verschiedene Möglichkeiten, ein Betrieb in der Klemme, könnten Arbeitgeber und Arbeitnehmer als Alternative zu einem Streit einvernehmlich den Vertrag ändern und sich auf weniger Gehalt einigen. Spielt der Mitarbeiter aber nicht mit, bleibt dem Chef nur die Änderungskündigung: Dabei wird der Arbeitsvertrag gekündigt und gleichzeitig ein Angebot unterbreitet, die Beschäftigung mit neuen Bedingungen fortzuführen – zum Beispiel mit anderen Aufgaben und einem geringeren Gehalt.

Für eine solche Änderungskündigung gelten die gleichen Vorschriften wie für eine normale Kündigung. Sind also im Betrieb regelmäßig mehr als zehn Mitarbeiter beschäftigt, sind die Vorschriften des Kündigungsschutzgesetzes zu beachten. Es muss einerseits ein triftiger Grund für die Kündigung vorliegen, etwa ein Umstrukturierungs- („betriebsbedingte Kündigung“). Andererseits muss eine gerechte Sozialauswahl getroffen werden. Der Chef darf sich nicht beliebig Mitarbeiter he-



Nichts überstürzen – das ist der wichtigste Rat, wenn ein Arbeitnehmer eine Änderungskündigung bekommt.

rausgreifen. Wie bei einer normalen Kündigung wäre nach sozialen Kriterien zu bewerten, wer das am ehesten verkraften kann. Zu berücksichtigen sind Alter, die Dauer der Betriebszugehörigkeit, die Unterhaltspflichten sowie Schwerbehinderung. Bekommt ein Arbeitnehmer die Änderungskündigung von seinem Arbeitgeber, kann er Folgendes tun:

1. Er akzeptiert den geänderten Arbeitsvertrag. Dann hat der Arbeitgeber das, was er wollte. Der Arbeitnehmer wiederum behält seinen Job, wenn auch zu schlechteren Konditionen.  
2. Er lehnt das Angebot ab und erhebt innerhalb von drei Wochen Kündigungsschutzklage vor dem Arbeitsgericht. Die Klage könnte darauf gestützt werden, dass die Sozial-

auswahl nicht gerecht war oder die Lage des Betriebs gar nicht so schlecht ist. Das Risiko dabei: Verliert der Arbeitnehmer den Prozess, ist er seinen Job los. Es wäre dann zu spät, das Änderungsangebot mit schlechteren Konditionen anzunehmen.  
3. Er akzeptiert den geänderten Arbeitsvertrag und erklärt innerhalb von drei Wochen einen Vorbehalt nach Paragraph 2

FOTO: DPA

## PARAGRAF 2

### Das Gesetz

Kündigt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis und bietet dem Arbeitnehmer im Zusammenhang mit der Kündigung die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu geänderten Bedingungen an, kann der Arbeitnehmer das Angebot unter dem Vorbehalt annehmen, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen nicht sozial ungerechtfertigt ist. Diesen Vorbehalt muss der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber innerhalb der Kündigungsfrist erklären.

Der entscheidende Vorteil, wenn zuvor der geänderte Arbeitsvertrag mit Vorbehalt akzeptiert wurde: Geht der Prozess verloren, hat der Arbeitnehmer immer noch den Arbeitsvertrag mit den geänderten Bedingungen. Gewinnt der Arbeitnehmer, gilt der alte Arbeitsvertrag weiter.

Aber aufpassen bei der 3-Wochen-Frist: Die Uhr tickt jeweils ab Zugang der Änderungskündigung. Um die Frist für den Vorbehalt zu wahren, muss die Erklärung innerhalb von drei Wochen beim Arbeitgeber ankommen. Für die 3-Wochen-Frist bei der Klage reicht es, wenn die Klageschrift innerhalb dieser Zeit beim Gericht landet.

Der Weg zum Titel ist steinig:

# Steuerberater – ein Beruf, der eine ständige Fortbildung erfordert

---

Von Christian Röwekamp

---

Der Poststapel ist jeden Tag gewaltig, das Telefon klingelt alle paar Minuten. Wenn Wolfgang Trostheide seinen Alltag als Steuerberater beschreiben soll, fällt ihm spontan nur ein Wort ein: „Stressig“. Eine 60- bis 70-Stunden-Arbeitswoche sei für ihn keine Seltenheit, sagt der 37-jährige, der zu den Partnern der Kanzlei Knischewski & Boßlet in Berlin zählt.

Wolfgang Trostheide ist einer von rund 61600 Steuerberatern in Deutschland. Jedes Jahr kommen etwa 2000 neue dazu. Dieser Zuwachs ist auch notwendig, „denn der Markt ist keineswegs gesättigt“, sagt Harald Grürmann aus Lüneburg, Mitglied des Präsidiums der Bundessteuerberaterkammer in Bonn. Der Weg zum Titel „Steuerberater“ ist allerdings steinig. Die Finanzbehörden legen die Latte in den Prüfungen absichtlich sehr hoch, „weil auch die Anforderungen im Beruf hoch sind“, so Grürmann. Die Durchfallquoten liegen bei 40-60 Prozent. Verschiedene Wege führen zur Prüfung: Kandidaten mit Universitätsexamen müssen zwei Jahre Praxis in einer Steuerkanzlei gesammelt haben, Absolventen einer Fachhochschule müssen drei Jahre Berufspraxis nachweisen. Wer ohne Studium nach einer kaufmännischen Lehre zumindest zehn Jahre im Steuerfach gearbeitet hat, bekommt ebenfalls eine Chance. Sind nach der Lehre zusätzlich die Abschlüsse als Bilanzbuchhalter oder Steuerfachwirt gemacht worden, reichen sieben Jahren Praxis aus.

Auf die Prüfung bereiten spezielle Kurse vor, die von privaten Unternehmen angeboten werden. Ob als Fernstudium, einjähriger Abendkurs oder Intensivseminar über 3 Monate – anstrengend sind sie immer. „Wenn man in die Prüfung geht, muss man unter Strom stehen und darf an nichts anderes denken“, erinnert sich Trostheide an seine Vorbereitungszeit. „Wer noch viel Zeit

ins Privatleben investiert, hat schon so gut wie keine Chance mehr.“

Steuererklärungen von Privatleuten gehen immer seltener über die Tische der Experten, weil Software für den Heim-PC auch Laien das „Do-it-yourself“-Verfahren ermöglicht. Bei der Firmenbuchhaltung, die oft noch einen Arbeitsschwerpunkt bildet, wird die moderne Computertechnik ebenfalls dazu führen, dass viele Unternehmen diese Arbeit bald selbst übernehmen. Dagegen bilden Fragen wie „wie kann ich in den kommenden Jahren am besten Steuern sparen?“ immer stärker den Tätigkeitsschwerpunkt, so Axel Pestke, Hauptgeschäftsführer des Deutschen Steuerberaterverbandes in Bonn.

Da sich das Steuerrecht fortwährend ändert, ist Fortbildung das Nonplusultra. Auch der Austausch im Kollegenkreis kann gerade Anfängern helfen, so dass Harald Grürmann jungen Steuerberatern rät, sich zunächst in einer größeren Kanzlei anstellen zu lassen oder bei einem älteren Kollegen anzufangen, um später dessen Nachfolger zu werden. „Junge Kollegen, die einfach das Schild an die Kanzleitür schrauben, haben es da sehr schwer.“ Für Einsteiger liegt das Gehalt bei 60000 bis 80000 Mark im Jahr. Später verdienen Steuerberater im Schnitt 140000 Mark jährlich, weiß Axel Pestke.

Informationen:

Deutscher Steuerberaterverband,  
Berta-von-Suttner-Platz 6, 53111 Bonn (Tel.: 0228/98 59 40)

# Justitias neue Freunde

In Anwaltskanzleien siedeln sich Berufe an, die dort früher nichts verloren hatten – bis hin zu Journalisten

Irene de Monte-Robl  
Handelsblatt, 2001

Eine Hand voll Anwälte, dazu eine Sekretärin – so sah Ende der 80er-Jahre eine normale Rechtsanwaltskanzlei in Deutschland aus. Wenn es hoch kam, gab es noch einen Kanzleivorstand, der sich um die Verwaltung kümmerte. Heute sind Sozietäten wie Freshfields Bruckhaus Deringer oder Linklaters Oppenhoff & Rädler mittelständische Unternehmen mit jeweils mehr als 300 niedergelassenen Anwälten.

Die alten Strukturen werden radikal weggefegt, die neuen integrieren „fremde“ Berufsbilder: „Waren früher Personal, EDV, Marketing noch Zusatzaufgaben für den einzelnen Partner, so wäre das heute bei der Größenordnung der Kanzleien ziemlich ineffizient“, sagt Ulrich Horstschäfer, der – obwohl Jurist – als Leiter der Pressestelle von Branchenprimus Linklaters Oppenhoff & Rädler selbst zu Justitias neuen Freunden gehört.

Mit Unternehmensfunktionen wie Finanzen oder Controlling kommen Volks- und Betriebswirte an Bord. Der Aufbau eigener Wissensverwaltungen und die notwendige datentechnische Vernetzung der Büros schaffen Arbeitsplätze für Computerspezialisten. Personalfachleute werden allein schon wegen der wachsenden Mitarbeiterzahlen gebraucht. Und nicht zuletzt halten Marketing und Pressearbeit Einzug, denn der Wettbewerbsdruck wächst und das Standesrecht ist gelockert worden.

Die Professionalisierung des Managements und damit die Professionalisierung der zuarbeitenden Service-Abteilungen scheinen unaufhaltsam. Zumindest auf die großen der Branche sieht das Horstschäfer zukommen, da sich bei ihnen „eine pyramidenartige Struktur“ wie in fast jedem Unternehmen entwickle. Was hat diesen Drang zur Größe ausgelöst? 1989 war nicht nur das Jahr der Wende, sondern auch das Jahr des Urknalls für den deutschen Anwaltsmarkt: Ein Urteil des Bundesgerichtshofs machte erstmals die überörtliche Rechtsanwaltssozietät möglich. Das Verbot der Zweigniederlassung war damit hinfällig. Die Folge war ein Konzentrationsprozess, der in drei Wellen anrollte: Zusammenschlüsse fanden zunächst auf überregionaler, dann auf nationaler Ebene statt. Und seit zwei Jahren machen internationale Fusionen Schlagzeilen.

Beteiligte sind überwiegend angelsächsische Kanzleien wie Freshfields (484 zugelassene Anwälte in Großbritannien), die im vergangenen Jahr gleich mit zwei deutschen Kanzleien aus der Oberliga fusionierten: im Januar 2000 mit Deringer Tessin Hermann & Sedemund (99 niedergelassene Anwälte in Deutschland) und im August mit Bruckhaus Westrick Heller Löber. Ein

anderes Beispiel ist Clifford Chance (922 niedergelassene Anwälte in Großbritannien), die mit Prüder, Volhard, Weber & Axster (205 niedergelassene Anwälte in Deutschland) zusammengingen.

Die nichtjuristischen Akademiker in Stabsfunktionen wie Personal, IT oder Marketing könnten in Zukunft rund fünf Prozent der Mitarbeiter einer Kanzlei ausmachen, sagen Experten – Tendenz steigend. Dr. Christoph Kuhmann, Partner von BBLP Beiten Bucrkhard Mittl & Wegener und dort zuständig für Personal, verweist darauf, dass die

---

*In den USA gibt es Kanzleien, die für Marketing und Pressearbeit 20 bis 30 Leute Beschäftigten.*

---

Mandanten nicht mehr für die Lernkurve der Anwälte zahlen wollen. Deshalb sei es wichtig, durch IT-gestützte Wissensverwaltung allen BBLP-Anwälten (mittlerweile auch knapp 200) den Zugriff auf das kanzlei-interne Know-how zu erleichtern.

Nachholbedarf sieht Dr. Burkhard Bastuck, Partner von Freshfields Bruckhaus Deringer, speziell im Bereich Marketing und Presse. Der Jurist schätzt, dass künftig auf 50 Anwälte eine Marketingkraft kommen könnte. Einige Kanzleien nennen den Bereich auch Business-Development und verstehen darunter alles vom Personalmarketing bis zur Kundenpflege inklusive Pressearbeit. Bastuck glaubt allerdings nicht, dass sich die Situation vollkommen der in den USA oder Großbritannien angleichen werde, wo in Marketing- und Presseabteilungen 20 bis 30 Leute arbeiten.

Auch der Frankfurter Statthalter von Cleary Gottlieb, Thomas Buhl, sieht das Thema Öffentlichkeitsarbeit von deutschen Kanzleien noch stiefmütterlich behandelt. Dabei ist es schwer, passende Leute zu finden. In klassischen PR-Agenturen gibt es sie in der Regel nicht, weil dort der Schwerpunkt auf Produktmarketing liegt. Auf dem Anwaltsmarkt dürfte man jedoch nicht nur flotte Sprüche klopfen, meint Dr. Jochen Mignat. Das gelte als anrühlich und sei deshalb kontraproduktiv. Der Jurist Mignat hat sich vor einigen Jahren mit einer auf den Anwaltsmarkt spezialisierten PR-Agentur selbständig gemacht.

Vorbild ist das amerikanische Beratungsunternehmen Levick Strategic Communications, das zunehmend auch in Deutschland operiert. Nach eigenen Aussagen betreut Levick mit 22 Mitarbeitern ein fünftel der größten Kanzleien der Welt. Eine Spezialität ist es, Sozietäten im Ausland einzuführen. Richard Levick, der Präsident der transatlantischen PR-Agentur, geht davon aus, dass in Deutschland die Anwaltswerbung zunehmen wird. Er

spricht von Brandmarketing also der Positionierung einer Kanzlei als Marke. Die Kunden würden im internationalen Transaktions-geschäft lieber mit weltweit bekannten Sozietäten zusammenarbeiten als mit nur nationale bekannten Kanzleien.

Brandmarketing hält auch einer der Düsseldorfer Repräsentanten der amerikanischen Law Firm Shearman & Sterling, Dr. Hans Jürgen Meyer-Lindemann, für eines der Top-Themen. Er glaubt, dass die großen, weltweit bekannten Advokatenmultis Mandate von deutschen Kanzleien abgezogen hätten. Sein Beleg: Shearman & Sterling ist in zehn Jahren von einer Niederlassung mit vier Anwälten auf knapp 10 Anwälte angewachsen. Sicher nicht zufällig war Shearman & Sterling eine der ersten Kanzleien in Deutschland, die einen Pressereferenten einstellten.

Die Suche nach Kaufleuten, Informatikern oder Journalisten würde der Branche sicher weniger Kopfzerbrechen bereiten, wenn sie an einer anderen Front Ruhe hätten: der Rekrutierung des juristischen Nachwuchses. Doch gute Juristen sind trotz Juristenschwemme Mangelware.

---

*Der Anwaltsmarkt ist transparent geworden – ein Grund mehr für gezieltes Personalmarketing.*

---

Im Kampf um Talente sagen deutsche Kanzleien den ausländischen Wettbewerbern raue Methoden nach. Rau, aber erfolgreich heißt es beispielsweise über Clifford Chance, denen es gelungen sei, vor mehreren Jahren ein größeres Team – von bis zu elf Juristen ist die Rede – aus der Kanzlei Wessing & Berenberg-Gossler herauszubringen.

An diesem Personalkarussell drehen spezialisierte Beratungsunternehmen wie BerzConsult oder TMP QD Legal kräftig mit. Astrid Gerber, Redakteurin bei JuVe, einem Kölner Fachverlag für juristische Informationen, bezeichnet den Prozess des Personalaufbaus als Verkettung: Einer der Treiber sei sicher die zunehmende Größe der Kanzleien, doch auch der Druck aus anderen Branchen und die größer gewordene Transparenz auf dem Anwaltsmarkt zwingen die Kanzleien, sich um Personalmarketing zu bemühen.

JuVe hat selbst erheblich zur Transparenz beigetragen. Seit drei Jahren bringt der Verlag die erste detaillierte Übersicht der Wirtschaftskanzleien in Deutschland heraus. Nach Aussagen Gerbers recherchieren 16 festangestellte Journalisten über den Anwaltsmarkt – neue Berufswege auch hier.

# Arro.... Personalchefs

Unternehmen sind selbst schuld, wenn ihnen Fachkräfte fehlen, meint Personalberater Klaus Leciejewski.

Handelsblatt, 2001

Die Klagen über den Mangel an qualifizierten Fach- und Führungskräften nehmen immer mehr zu. Sicher ist der Mangel auch durch eine verfehlte volkswirtschaftliche Steuerung verursacht. Aber viele Unternehmen hätten keinen Mangel, würden sie nicht unglaubliche Fehler machen und selbst die meisten Interessenten verprellen.

Die Unternehmen gewinnen neue Fach- und Führungskräfte auf verschiedenen Wegen, aber weit über die Hälfte dieses Personals finden sie mit Hilfe von Personalvermittlungen.

Der Kandidat geht also mit hoffnungsvollen Erwartungen zu dem Unternehmen. Er freut sich schon auf den neuen Job und will im Vorstellungsgespräch darin bestärkt werden. Am Ende verlässt er jedoch oft das Unternehmen ernüchtert - und genauso verstärkt sich das Gefühl in den nächsten Wochen. Warum?

Die Manager und Personalvertreter gehen davon aus, dass sie Bewerber vor sich haben. Das ist falsch! Der Kandidat bewirbt sich nicht bei dem Unternehmen, sondern das Unternehmen wirbt um ihn: Schließlich gibt es mehr offenen Stellen als Aspiranten. Sicherlich muss die Eignung eines Kandidaten herausgefunden werden, aber dabei muss zugleich die Eignung des Unternehmens für den Kandidaten und seine Karriere herausgestellt werden. Genau

dies muss das Unternehmen im Vorstellungsgespräch beweisen. Zahlreiche Manager und Personalverantwortliche vertrauen allein auf die Zugkraft eines großen Namens. Das ist zu wenig: Einen guten Kandidaten bekommt das Unternehmen nur, wenn es ihm eine herausfordernde Aufgabe, interessante Karrieremöglichkeiten, ein kreatives Team und eine attraktive Gehaltsentwicklung bietet. Das muss auch im Vorstellungsgespräch im Vordergrund stehen. Allein der Firmenname zieht keinen an. Das Unternehmen muss dem Kandidaten die Vorteile seiner Aufgabe gegenüber den Wettbewerbern deutlich machen.

Manager und Personalverantwortliche wollen nur einen Idealkandidaten einstellen. Das ist reine Illusion. Es gibt keine so große Auswahl, als dass die ideal passende Fachkraft gefunden werden könnte. Wenn fachlich und persönlich die wesentlichen Voraussetzungen vorhanden sind, müssen noch fehlende Qualifikationen im Unternehmen nachgeholt werden.

Manager und Personalverantwortliche empfinden Einstellungsgespräche - irrtümlich - als zusätzliche Belastung. Sie sind bewegt von den Problemen, die sie nach dem Vorstellungsgespräch lösen müssen. Das Einstellungsgespräch verstehen sie nicht als eigene Werbeveranstaltung. Ihre Attitüde ist immer dieselbe: Sie sprechen vor allem über eigene Probleme statt über die Chancen des neuen Jobs für den Kandidaten - und verprellen so

geeignete und wechselfertige Leute.

Nach einem Vorstellungsgespräch, das noch einigermaßen positiv verlaufen ist, sehen die Manager und Personalverantwortlichen den weiteren Einstellungsprozess als reine Formalie an. Das ist aber falsch: Häufig lässt der versprochene Vertrag lange auf sich warten, weil gerade vermeintlich Wichtigeres zu erledigen ist. Dabei gibt es nichts Wichtigeres als die Einstellung neuer Fachkräfte. Nach dem Vorstellungsgespräch muss das Eisen geschmiedet werden, solange es noch warm ist. Es reicht nicht, einfach nur dem Prinzip Hoffnung zu vertrauen.

Immer wieder benutzen Personalverantwortliche und Manager den Entwurf des Arbeitsvertrages zu Nachverhandlungen. Das ist ein Kardinalfehler, aber er wird immer wieder begangen. Wenn der Kandidat endlich den erwarteten Vertrag erhält, sind plötzlich einige Passagen anders als besprochen formuliert, verabredete Details fehlen. Zumeist bringt dies das Fass endgültig zum Überlaufen, das Unternehmen kassiert prompt eine Absage.

Und darüber wundern sich die Verantwortlichen noch?

# Fehlverhalten und Abmahnung erforderlich

Landesarbeitsgericht stellt hohe Anforderungen an die fristlose Kündigung von Mitarbeitern

tmn **MAINZ.** Die fristlose Kündigung eines Mitarbeiters setzt grundsätzlich eine Abmahnung voraus. Das geht aus einem Urteil des Landesarbeitsgerichts (LAG) Rheinland-Pfalz in Mainz hervor. Nach Auffassung der Richter gilt das jedenfalls, wenn der Kündigungsgrund in einem vom Arbeitnehmer beeinflussbaren Fehlverhalten liegt. In diesen Fällen könne regelmäßig unterstellt werden, dass der Mitarbeiter sein Verhalten nach der Abmahnung ändert.

Das Gericht gab mit seinem Urteil der Kündigungsschutzklage eines Arbeitnehmers statt. Der Kläger hatte einen Geschäftswagen auch

zu privaten Zwecken genutzt. Nach Angaben des Arbeitgebers war dies nicht erlaubt. Er sah daher in dem Verhalten einen Grund für eine fristlose Kündigung. Anders beurteilte dagegen das LAG den Fall. Die Richter ließen erkennen, dass es sogenannte absolute Kündigungsgründe nicht ohne Weiteres gibt. Vielmehr sei der Arbeitgeber aus Gründen der Vertrauensmäßigkeit regelmäßig verpflichtet, dem Mitarbeiter mit der Abmahnung eine zweite Chance zu geben.

**Landesarbeitsgericht  
Rheinland-Pfalz,**

Az. 2 Sa 152/14 – im Internet unter <http://cpaq.de/fstr8>



**Auch wenn der Chef sich noch so aufregt:** Eine Mitarbeiterin mal eben entlassen kann er meist nicht. Die Justiz stellt daran hohe Anforderungen. Foto: Colourbox.de

# Auszug Kunden- /Referenzliste

## WKM-Unternehmensberatung GmbH

Dr. Weitz & Partner Steuerberatung, StB, <b>Moers</b> , Herr Dr. Weitz	02841/99 99 20
VPmed Karch Kuhnert & Partner mbB, StB, <b>Krefeld</b> , Herr Karch	02151/85390
Kraft & Meister StBGmbH, StB, <b>Dortmund</b> , Herr Meister	0231/9369800
Radloff, Janz & Partner mbB, StB, <b>Dortmund</b> , Herr W. Radloff	0231/562228 0
Niewald & Partner GmbH, StB, <b>Bottrop</b> , Herr Niewald	02041/18970
VRT Linzbach Löcherbach und Partner mbB, StB/WP/Rae, <b>Bonn</b>	0228/267920
Kelm, Reinhard WP StB, <b>Bochum</b>	0234/937700
KONLUS Koehler Neumann & Partner, StB/WP, <b>Bergisch Gladbach</b> , Herr Koehler	02204/9508100
Gilz, Reisen & Partner, StB, <b>Düsseldorf</b> , Herr Gilz	0211/59896929
Weise, StB, <b>Düsseldorf</b> , Herr Thomas M. Weise	0211/95959090
Abels, Buchmann & Partner, StB, <b>Krefeld</b> , Herr Buchmann	02151/586930
Kanzlei Bonde, RA/StB, <b>Essen</b> , Herr Bonde	0201/478680
Strateteffen Kißenbeck Partnerschaft von StB mbB, <b>Essen</b> , Herr Strateteffen	0201/8578680
ADKL, Abels Decker Kuhfuß & Partner mbB WP/RAe/StB, <b>Düsseldorf</b> , Herr Kuhfuß	0211/478380
Limburger, StB, <b>Iserlohn</b> , Herr Holger Limburger	02374/501860
ADS GmbH, StB, <b>Köln</b> , Herr Coppée	0221/9212310
QUADRILOG Beratergruppe, WP/StB/RAe, <b>Düsseldorf</b> , Herr Joußen	0211/301250
AKP Achilles, Bosse, Fassin und Partner mbB, WP/StB/RAe/vBP, <b>Krefeld</b> , Herr Stuckert	02051/62690
Woick & Partner, StB, <b>Solingen</b> , Herr Woick	0212/267200
Amberge, WP/StB, <b>Essen</b> , Herr Amberge	0201/3301980
Kniebaum, Bocks und Partner, StB/WP/RAe, <b>Mönchengladbach</b> , Herr Kniebaum	02161/46440
arns.steuerberatung, StB, <b>Köln</b> , Herr Arns	02236/962110
Beck & Partner, WP/RAe/StB, <b>Rheine</b> , Herr Reiners	02352/20170
Trimborn.Partner, StB/WP/RB, <b>Oberhausen</b> , Herr Trimborn	0208/690590
Dres. Schulze zur Wiesch und Partner mbB, WP/StB, <b>M´Gladbach</b> , Dr. R. Schulze zur Wiesch	02161/926700
Dr. Ferschen & Partner, RAe/WP/StB, <b>Mülheim an der Ruhr</b> , <u>Sekr.</u> Frau Stübs	0208/48490
BLT Enters, Lips & Partner mbB, StB, <b>Wuppertal</b> , Frau Goebel	0202/244980
Görler und Partner PartG, WP/StB/RAe, <b>Düsseldorf</b> , Herr Walter	0211/497050
Prange & Berg, StB, <b>Aachen</b> , Herr Berg	0241/4132510
Borgdorf + Partner, StB/RAe, <b>Hagen</b> , Herr Nießen	02334/92920
Wiese & Partner, StB/RB/WP, <b>Stadtlohn</b> , Herr Wiese	02563/4060
Hanten StBGmbH & Co. KG, <b>Düsseldorf</b> , Herr Hanten	0211/62820

Wenn Sie mit der Veröffentlichung Ihrer Daten nicht einverstanden sind, können Sie der Veröffentlichung widersprechen.  
Bitte informieren Sie uns per Mail.

### Anschrift

Humboldtstrasse 189  
45149 Essen  
Tel.: 0201-8791393  
Fax: 0201-8791394

[www.wkm-personalvermittlung.de](http://www.wkm-personalvermittlung.de)  
siehe AGBs

[info@wkm-personalvermittlung.de](mailto:info@wkm-personalvermittlung.de)

### Gesellschafter / Geschäftsführer

Werner Kleine-Möllhoff  
Dipl.-Bw. /MBA

(08/2021)

# Auszug Kunden- /Referenzliste

## WKM-Unternehmensberatung GmbH

Born Keuchel Jacobs Steuerberatung Partnerschaft mbB, StB, <b>Düsseldorf</b> , Frau Keuchel	0211/1598980
Korte & Partner, StB/WP/RAe, <b>Recklinghausen</b> , Frau Korte	02361/92910
Brinkmann GbR, StB/RAe, <b>Münster</b> , Herr Brinkmann	0251/857190
Brune & Partner, StB, <b>Bochum</b> , Herr Brune	0234/91160
UHY Wahlen & Partner, RAe/StB/WP, <b>Köln</b> , Herr Wahlen	0221/3608670
HSMV PartG mbB, WP/StB, <b>Düsseldorf</b> , Herr Müller	0211/87542202
EKP Engel, Kronenberg & Partner, StB/RAe, <b>Ratingen</b> , Herr Kronenberg	02102/30270
BSH Bockholt Steinrücke Heldt, StB/RAe/WP, <b>Dortmund</b> , Herr Steinrücke	0231/9410030
Cremers & Partner, StB/RAe, <b>Viersen</b> , Herr Cremers	02162/8171910
Dahmen und Braun Partnerschaft., StB, <b>Kempen</b> , Herr Braun	02152-91830
Dr. Fette & Partner, RAe/StB/WP, <b>Krefeld</b> , Herr Bittdorf	02151/62960
Thor & Partner, StB, <b>Gevelsberg</b> , Herr Thor	02332/757575
ECOVIS KSO, WP/StB, <b>Düsseldorf</b> , Herr Budzynski	0211/9098670
Dr. Ganteführer, Marquardt & Partner mbB, WP/StB/RAe, <b>Düsseldorf</b> , Herr Rühland	0211/89890
Freund & Partner GmbH, StB, <b>Essen</b> , Herr Friese	0201/240440
Hüschen Wittke Rathmann, StB/WP, <b>Moers</b> , Herr Hüschen	02841/91780
Hartung Consulting GmbH, WP/StB, <b>Düsseldorf</b> , Herr Hartung	0211/8632360
Dr. Leyh, Dr. Kossow & Dr. Ott KG, WP/StB, <b>Köln</b> , Herr Dr. Leyh	0221/888870
F.J.W. Steuerberatung GmbH, StB, <b>Essen</b> , Herr Brockmann	0201/2404200
Dr. Schumacher & Partner, WP/StB/RAe, <b>Düsseldorf</b> , Herr Pull	0211/8632690
Ebner Stolz, WP/StB/RAe, <b>Bonn</b> , Frau Holtrup	0228/850290
Breidenbach und Partner PartG mbB, WP/StB, <b>Wuppertal</b> , Herr Dr. Niemeyer	0202/493740
Twehues Sozietät, StB/WP, <b>Rheine</b> , Herr Cordes	05971/97230
zeptrum Dr. Adamsen PartG mbB, WP/StB, <b>Bochum/Witten</b> , Herr Hesse	0234/777880
Enxing Pflanzenberg Uphues Part., StB, <b>Duisburg</b> , Frau Uphues	0203/929970
Müller StB GmbH, StB/RAe, <b>Gelsenkirchen</b> , Herr Pokropowitz	0209/1700732
Seidel TaxLaw, StB/WP/RAe, <b>Remscheid</b> , Frau Berglar	02191/462300
FRANKUS, WP/StB/RAe, <b>Düsseldorf</b> , Herr Dr. Poggemann	0211/8629000
Friebe - Schellscheidt GmbH, WP/StB, <b>Hagen</b> , Herr Leuchtenberg	02113/903300
Schröer & Partner GbR, WP/StB/RAe, <b>Werne</b> , Frau Schulte, Herr Wimber	02389/9660
Friebe, Prinz + Partner, WP/StB/RAe, <b>Lüdenscheid</b> , Herr Stolz	02351/15330
Grüter, Hamich & Partner, StB, <b>Duisburg</b> , Herr van gen Hassend	02065/90880

Wenn Sie mit der Veröffentlichung Ihrer Daten nicht einverstanden sind, können Sie der Veröffentlichung widersprechen.  
Bitte informieren Sie uns per Mail.

### Anschrift

Humboldtstrasse 189  
45149 Essen  
Tel.: 0201-8791393  
Fax: 0201-8791394

[www.wkm-personalvermittlung.de](http://www.wkm-personalvermittlung.de)  
siehe AGBs

[info@wkm-personalvermittlung.de](mailto:info@wkm-personalvermittlung.de)

### Gesellschafter / Geschäftsführer

Werner Kleine-Möllhoff  
Dipl.-Bw. /MBA

(08/2021)

# Auszug Kunden- /Referenzliste

## WKM-Unternehmensberatung GmbH

Hansa Revision Schubert & Coll. GmbH, WP/StB, <b>Köln</b> , Herr Wolf	0221/7880120
MIZ GmbH, StB/WP/RAe, <b>Essen</b> , Herr Duesing	02054/92801
WTG Dr. Grüber PartG mbB, WP/StB, Wuppertal, Herr Schüttrich, Frau Düsterloh	0202/371050
Märkische Revision GmbH, WP/StB, <b>Bochum</b> , Herr Nienheysen	0234/930340
HCP Heilmann, Conrad & Partner, WP/StB, <b>Wuppertal</b> , Frau Mildner	0202/748460
Prast & Bohrmann, StB/RB, <b>Wesel</b> , Herr Bohrmann	0281/339990
Hennecken & Partner Treuhand GmbH, StB/WP/RB, <b>Krefeld</b> , Herr Hennecken	02151/95550
Schelp, Klein & Partner, StB/WP, <b>Köln</b> , Frau Schelp	0221/4063320
Dr. von der Hardt & Partner, WP/StB, <b>Münster</b> , Herr Dr. Troost	0251/937301
HSP Herberg, Dr. Schlüter & Partner GbR, WP/StB, <b>Dortmund</b> , Herr Herberg	0231/4422450
KBHT Kalus + Hilger, WP/StB/RAe, <b>Neuss</b> , Herr Kalus, Herr Hilger	02131/92430
Dr. Klimeck, Richter & Freund GmbH, StB, <b>Dortmund</b> , Herr Dr. Klimeck	0231/9751100
BM Partner Revision GmbH, WP/StB, <b>Düsseldorf</b> , Herr Neukirchen	0211/960503
RWS Treuhand KG, StB, <b>Viersen</b> , Herr Naschberger	02162/95450
Schulte Sasse & Partner, WP/StB, <b>Recklinghausen</b> , Herr Schulte Sasse	02361/1062570
Dr. Glade, König & Partner, WP/StB, <b>Neuss</b> , Herr Dr. Bentlage	02131/91080
Wedewardt & Schulte, WP/StB, <b>Dortmund</b> , Herr Wedewardt	0231/9413010
Böttcher & Thorant PartG, StB/WP, <b>Dorsten</b> , Herr Böttcher	02369/8888
Vahle Langholz Evertz KG, StB, <b>Duisburg</b> , Herr Evertz	0203/994740
SNP Schlawien Part. mbB, RAe/StB/WP, <b>Düsseldorf</b> , Herr Lentföhr (ehm. WSP, Werner Schuster & Partner)	0211/53753730
Steins Tepler Vogt, WP/StB, <b>Aachen</b> , Herr Tepler	0241/600020
Beckschäfer & Kipke, StB/WP, <b>Münster</b> , Herr Beckschäfer	0251/9619200
Thielen & Kollegen GmbH, StB, <b>Goch</b> , Herr Thielen	02823/97020
Welsch, Saalwächter & Stuhlmann, WP/StB, <b>Solingen</b> , Herr Stuhlmann	0212/221710
BS Westdeutschland GmbH, WP/StB, <b>Essen</b> , Herr Schaefer	0201/878560
WMS Treuhand GbR, WP, <b>Osnabrück</b> , Herr Bruns-Coppenrath	0241/944220
Roland Beckers, StB, <b>Mönchengladbach</b> , Herr Beckers	02166/998680
Lohr + Company, WP/StB, <b>Düsseldorf</b> , Prof. Dr. Lohr	0211/164510
IHK Rechnungsprüfungsstelle, <b>Bielefeld/Düsseldorf</b> , Frau Birnfeld	0521/64090
Rotthege Wassermann, StB WP RAe, <b>Essen</b> , Herr Schulte-Umberg	0201/842190
PROCONFIDENZA StBGmbH, StB, <b>Essen</b> , Herr Ahrens	0201/827290

Wenn Sie mit der Veröffentlichung Ihrer Daten nicht einverstanden sind, können Sie der Veröffentlichung widersprechen.  
Bitte informieren Sie uns per Mail.

#### Anschrift

Humboldtstrasse 189  
45149 Essen  
Tel.: 0201-8791393  
Fax: 0201-8791394

[www.wkm-personalvermittlung.de](http://www.wkm-personalvermittlung.de)  
siehe AGBs

[info@wkm-personalvermittlung.de](mailto:info@wkm-personalvermittlung.de)

#### Gesellschafter / Geschäftsführer

Werner Kleine-Möllhoff  
Dipl.-Bw. /MBA

(08/2021)